

EZEQUIEL DALLABRIDA



OS PRINCIPAIS RESULTADOS E MUDANÇAS QUE A GINÁSTICA
LABORAL TRAZ PARA TRABALHADORES DO SETOR DE
TELEMARKETING DE UM BANCO DE CURITIBA

Monografia apresentada como
requisito parcial para conclusão do
Curso de Bacharel em Educação
Física, do Departamento de Educação
Física, Setor de Ciências Biológicas,
da Universidade Federal do Paraná.

CURITIBA

2007

EZEQUIEL DALLABRIDA

OS PRINCIPAIS RESULTADOS E MUDANÇAS QUE A GINÁSTICA
LABORAL TRAZ PARA TRABALHADORES DO SETOR DE
TELEMARKETING DE UM BANCO DE CURITIBA.

Monografia apresentada como requisito
parcial para conclusão do Curso de
Bacharel em Educação Física, do
Departamento de Educação Física, Setor
de Ciências Biológicas, da Universidade
Federal do Paraná.

RICARDO ALVES MENDES

Gostaria de dedicar este estudo primeiramente a minha família que ajudou na minha formação pessoal e profissional, onde sempre me apoiaram e me deram forças para almejar os meus objetivos e dedico também a todos os meus amigos que fazem parte da minha vida.

Quero agradecer ao meu Prof. Orientador
Ms. Ricardo Alves Mendes, pela
orientação e ajuda prestada ao meu
estudo e agradecer a todos os meus
amigos e colaboradores que me ajudaram
de certa forma a concluir este trabalho.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	07
LISTA DE TABELAS.....	08
LISTA DE QUADROS.....	09
RESUMO.....	10
1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 JUSTIFICATIVA.....	14
1.2 OBJETIVOS	15
1.2.1 Objetivos Gerais.....	15
1.2.2 Objetivos Específicos.....	15
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	16
2.1 GINÁSTICA LABORAL.....	16
2.2 QUALIDADE DE VIDA.....	18
2.2.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	20
2.3 ESTRESSE.....	22
2.4 ATIVIDADE FÍSICA.....	24
2.5 DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	25
3 METODOLOGIA.....	29
3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	29
3.2 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS.....	29
3.3 ESTATÍSTICAS.....	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	31
5 CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS.....	48
ANEXOS.....	51

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Distribuição percentual do nível de escolaridade dos grupos A e B	32
Figura 2: Distribuição Percentual de rodízio de tarefas nos postos de Trabalho entre os grupos.....	33
Figura 3: Distribuição Percentual se é necessário à implantação de um novo horário da GL.....	35
Figura 4: Distribuição Percentual se a GL tem influenciado na hora de lazer dos trabalhadores.	36
Figura 5: Distribuição Percentual se os trabalhadores consideram a GL como parte do seu lazer.	37
Figura 6: Distribuição Percentual se os dois grupos praticam atividade física fora do trabalho.	38
Figura 7: Distribuição Percentual da Percepção da prática da GL na opinião dos trabalhadores.	39
Figura 8: Distribuição Percentual dos principais motivos da empresa ter implantado a GL, segundo os trabalhadores.	41
Figura 9: Distribuição Percentual se ocorreram resultados e Mudanças nos grupos, após a implantação da GL na empresa.....	42
Figura 10: Distribuição Percentual dos resultados e mudanças ocorridas nos funcionários em relação a empresa.	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: tempo de empresa do grupo A e grupo B.	32
Tabela 2: Regularidade na semana da prática da GL.....	33

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Os 10 primeiros ramos econômicos dos trabalhadores portadores de L.E.R/D.O.R.T.	40
Quadro 2: Principais Resultados e Mudanças encontradas nos funcionários, após a realização da GL.	43

RESUMO

A ginástica laboral (GL) é uma atividade física realizada no ambiente e durante o expediente de trabalho, e visa melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores que a praticam e conseqüentemente das indústrias que a implementam. O objetivo do estudo foi verificar com funcionários do setor de telemarketing de um banco de Curitiba, quais são os benefícios e as principais mudanças encontradas após um período de implantação da ginástica laboral em dois grupos diferenciados. A abordagem metodológica foi à descritiva quantitativa. A amostra foi composta por 60 funcionários do setor de telemarketing, onde se obteve dois grupos, o grupo A, onde não era obrigatório à prática da GL, e o grupo B que era obrigatório à prática da GL todos os dias. O instrumento utilizado para a análise foi através da aplicação de um questionário já validado por Mendes (2000), com adaptações, contendo questões objetivas que foram respondidas pelos funcionários da empresa. Os resultados mostraram que no grupo B, devido a sua maior participação nas aulas de GL, por causa da obrigatoriedade, cerca de 76,7% disseram que foram encontrados resultados e mudanças após a implantação do programa de ginástica laboral na empresa, já no grupo A, apenas 26,7%. O maior benefício da GL encontrado no grupo B, foi à diminuição do estresse ocupacional e no grupo A, foi a diminuição das dores no corpo. Foi reafirmado também pelos funcionários que o principal motivo da empresa implantar a ginástica laboral, é para se ter à prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais como LER/DORT e diminuição de afastamentos médicos. Portanto é fundamental que se tenha uma maior conscientização tanto por parte dos funcionários, como por parte das empresas, quanto à importância e os benefícios que a GL traz para os trabalhadores e conseqüentemente para as empresas.

Palavras-Chaves: Ginástica Laboral (GL) - Qualidade de Vida – LER/DORT – Estresse Ocupacional

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, pode-se observar que a tecnologia esta inserida em vários ambientes, tanto no trabalho como nas casas e até mesmo nos momentos de lazer das pessoas. Essa tecnologia traz benefícios como uma facilidade de realizar tarefas em bem menos tempo com uma maior praticidade e conforto, mas também com ela pode acontecer um aumento considerável do sedentarismo e da inatividade física que hoje esta em um grau elevado na atual sociedade. Normalmente as empresas que valorizam muita essa tecnologia formam uma certa robotização do ser humano que no ambiente de trabalho nada mais é que apenas um ser desempenhando uma certa função.

Mendes (2004), Pólito e Bergamaschi (2006) sugerem, que inicialmente a ginástica laboral começou a ser implantada nas empresas apenas como um meio de cura para as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), onde hoje em dia, a Ginástica Laboral (GL) é o maior meio de prevenção para as doenças ocupacionais, além de melhorar o relacionamento entre os funcionários e acarretar uma maior produtividade para a empresa e diminuição do absenteísmo e dos afastamentos médicos.

E para a GL ter um melhor resultado, deve ser implantada corretamente junto com a ergonomia e aplicada de forma correta pelos profissionais da área. O que se pode verificar que existem poucos estudos com embasamento científico realizados dentro das empresas e por isso que nesse trabalho será realizado uma pesquisa em trabalhadores do setor de telemarketing, que hoje sofrem bastante por doenças ocupacionais e outras predisposições acarretadas pelos esforços repetitivos e por metas muitas vezes abusivas que levam o indivíduo a ter um alto grau de estresse e muitas dores pelo corpo devido a má postura e outros fatores mais específicos. A ginástica laboral é o melhor meio na melhora da qualidade de vida desses trabalhadores, pois muitas vezes a GL para muitos é a única atividade física realizada em seu dia-a-dia e por isso sua importância para os mesmos.

Para Kolling (1980), a Ginástica Laboral seria um repouso ativo que estaria aproveitando as pausas regulares realizadas durante a jornada, para alongar os músculos correspondentes e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante o trabalho, sendo um dos objetivos a prevenção da fadiga.

Segundo Pólito e Bergamaschi (2006), utilizando três aspectos, o físico, psicológico e social, diz que a GL enfatiza exercícios diários realizados no próprio ambiente de trabalho, e que atua na prevenção de lesões provocadas pelo trabalho e proporciona aos trabalhadores um momento de descontração e sociabilização durante a jornada.

De acordo com Oliveira (2003), a GL é implantada para a melhoria das condições de trabalho e visa à promoção da saúde, contribui com o relacionamento interpessoal dos funcionários e reduz os acidentes de trabalho e a LER, sendo assim proporciona um aumento da produtividade no trabalho com qualidade.

A Ginástica Laborai tem vários objetivos a serem alcançados com a sua implantação, e para Polito & Bergamaschi (2002), os principais objetivos são corrigir os vícios posturais, diminuir o absenteísmo e a procura ambulatorial durante a jornada de trabalho, aumentar o ânimo e a auto estima na disposição para o trabalho, melhorar a condição física geral, e prevenir tanto a fadiga muscular como a LER/DORT.

Isso é reafirmado por Mendes e Leite (2004, p. 14), pois relatam que:

Os principais objetivos para os trabalhadores são: melhorar a postura e os movimentos executados durante o trabalho, aumentar a resistência à fadiga central e periférica, promover o bem-estar geral, melhorar a qualidade de vida, combater o sedentarismo e diminuir o estresse ocupacional. Para as empresas, os principais objetivos são: diminuir os acidentes de trabalho, reduzir o absenteísmo e a rotatividade, aumentar a produtividade, melhorar a qualidade total, prevenir e reabilitar as doenças ocupacionais como o trabalho (DORT).

Conforme Cañete (1996), a ginástica laborai pode fornecer todos esse benefícios citados acima e entre outros que veremos na seqüência, dependendo do grau de conscientização, a postura utilizada e a ética adotada pelos profissionais conduzem a sua prática, dependendo também da sua competência e dedicação no seu trabalho.

Tendo tudo isso em mente, o problema desse estudo responderá a seguinte pergunta: Quais são os principais resultados e mudanças que a GL traz para trabalhadores do setor de telemarketing de um banco de Curitiba?

Ressalta-se que a ginástica laboral é implantada normalmente em empresas de médio e grande porte, que possuem um número de funcionários maior e em empresas que já possuem uma preocupação com as questões de responsabilidade social. São poucas as empresas de pequeno porte que possuem a GL em seu programa de qualidade de vida para os seus funcionários.

Hoje em dia, a qualidade de vida no trabalho esta sendo muito visada pelas as empresas, isso esta acontecendo, segundo Aguiar (1981), pois algumas empresas estão preocupadas no aumento da produtividade, na qualidade dos produtos e também na saúde e bem estar dos trabalhadores e por isso estão passando a oferecer algumas atividades motivacionais que reduzem a tensão criada no horário de trabalho. Essa idéia é relatada também por Fernandes, (1996) que diz que as empresas brasileiras estão se mobilizando para a busca da qualidade de vida para os funcionários, na produtividade e na competitividade da mesma.

Mas infelizmente, existem algumas empresas que ainda não implantam a Ginástica Laboral para os trabalhadores como relata Dias argumentando que muitos empresários acham que a GL é uma perda de tempo e produtividade, não enxergando os benefícios empresariais vindos da implantação de tal ginástica. (1994).

A industrialização e, principalmente, o modo capitalista em que se vive causaram um maior conforto e uma maior praticidade na realização das atividades diárias e ao mesmo tempo, trouxe problemas relacionados à saúde e a qualidade de vida do individuo, juntamente com o aumento do sedentarismo na sociedade atual.

Uma das maiores reclamações feita pelos trabalhadores que realizam diariamente movimentos repetitivos que contraem os mesmos grupos musculares são o aparecimento das Doenças Ocupacionais, que segundo Kuorinka(1995, p. 47) et al:

Atualmente LER/DORT constitui um tema de preocupação central em bom número de países industrializados. Acrescentam ainda, que quando ocorreram às primeiras correlações sobre a cadência imposta e o estresse ligado ao trabalho, pensava-se que as atividades caracterizadas pelas tarefas repetitivas iriam diminuir com o passar do tempo, o que levaria a uma redução de seus efeitos negativos, inclusive LER/DORT.

O que se pode perceber é que já existem várias empresas que adotam a GL para a melhoria qualidade de vida dos empregados, Machado (2002, p.25), relata que “programas de promoção de saúde e qualidade de vida vêm sendo cada vez mais adotados pelas organizações, mobilizando os profissionais de recursos humanos a tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável”. E é ressaltado por Escobar (1995, p. 112), afirmando que “as empresas estão sendo fortemente pressionadas pelo mercado a lhes exigir qualidade e competitividade”. Mas o que podemos verificar é que ainda existem poucas pesquisas feitas com a GL ministrada na empresa para se ter uma argumentação melhor e um embasamento científico comprovado dos seus benefícios e seus resultados obtidos através da sua realização.

Portanto, pode-se verificar que hoje com esse modo capitalista e com o avanço da tecnologia que se vivencia, as empresas preocupadas com uma melhor qualidade de vida para os funcionários, e interessados em ter uma diminuição do absenteísmo no trabalho, aumento da produtividade, diminuição do estresse e uma diminuição de casos com LER/DORT, que norteiam no ambiente de trabalho, estão implementando a ginástica laboral como uma forma de os empregados praticarem uma atividade física e um relaxamento psico-social dentro do seu local de trabalho.

1.1 JUSTIFICATIVA

O interesse por esse tema veio por querer se aprofundar mais neste assunto de suma importância na atualidade, principalmente para as empresas que possuem essa conscientização moral e ética com os seus funcionários. E no meio social para que as pessoas possam verificar quais melhorias a GL pode trazer de no seu local de trabalho, e aumentar a conscientização da importância da sua realização.

Tanto empresas de pequeno, médio e grande porte, entre outras, possam ter acesso a esse trabalho e a essa pesquisa e visualizar o que elas ganham com a implantação da GL na sua empresa e em seus funcionários. Observa-se também que há poucos estudos científicos no âmbito de ginástica laboral, podendo ser assim um embasamento teórico para futuras pesquisas nestas áreas de atuação, e por se tratar de um assunto de suma importância para a Educação Física, pois a GL é uma área que está crescendo bastante e tendo um foco bem definido pelas empresas que a implementam.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVOS GERAIS

Os objetivos são verificar com funcionários de telemarketing de um banco de Curitiba, quais são os benefícios e as principais mudanças conseguidas após um período de implantação da Ginástica Laboral, em um grupo onde a sua prática é obrigatória durante a semana e em outro grupo onde a GL não é obrigatória a sua participação durante a semana. E se há alguma diferenciação dos resultados encontrados entre os grupos.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Verificar entre os dois grupos analisados, se a prática da GL auxilia na prevenção de Doenças Ocupacionais, se ela diminui o estresse ocupacional, se segundo os próprios funcionários, com a implantação da GL durante um certo período, ocorrem resultados e mudanças significativas e quais os motivos que levam a uma empresa implantar a GL. E se há diferenças dos benefícios encontrados entre um grupo que é obrigatório a participação na GL, e entre outro que não é obrigatório a prática da Ginástica Laboral.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Na revisão de Literatura será conceituada a Ginástica Laboral (GL), A qualidade de Vida (QV) e qualidade de vida no trabalho (QVT), o estresse, a atividade física, bem como, o que são as doenças ocupacionais.

2.1 GINÁSTICA LABORAL (GL)

A GL não é uma atividade tão recente, como se pode verificar que segundo Cañete (1996), já existem relatos desta atividade desde 1925, na Polónia, e ela era chamada de ginástica de pausa e destinada aos operários. A autora ainda ressalta que neste mesmo tempo ocorreram pesquisas que foram realizadas na Bulgária, Alemanha Oriental e na Holanda.

Segundo Polito e Bergamschi (2002), a Ginástica Laboral é uma prática de atividades físicas realizada de forma voluntária e coletiva pelos funcionários, e é executada com características preparatórias, compensatórias e relaxantes, trazendo uma maior harmonia na realização das funções em seu local de trabalho e conseqüentemente melhora de sua qualidade de vida.

A GL pode ser descrita como exercícios diários que visam normalizar capacidades e funções corporais para o desenvolvimento do trabalho, diminuindo a possibilidade de comprometimento da integridade do corpo.

De acordo com Mendes e Leite a GL (2004, p. 2) é:

planejada e aplicada no ambiente de trabalho durante o expediente, ela também é conhecida como atividade física na empresa, ginástica laboral compensatória, ginástica do trabalho ou ginástica de pausa [...] a GL é uma ginástica total que trabalha o cérebro, a mente, o corpo e estimula o autoconhecimento, visto que amplia a consciência e a auto-estima e proporciona um melhor relacionamento consigo mesmo, com os outros e com o meio, levando a uma verdadeira mudança interna e externa das pessoas.

A Ginástica Laboral para Pressi e Candotti (2005, p. 25), “é uma atividade física educativa, realizada durante o expediente de trabalho, que visa ao desenvolvimento físico, mental, afetivo e social do ser humano”.

A ginástica laboral tem vários objetivos tanto gerais como específicos, dependendo do tipo dos exercícios realizados, que pode ser ou de relaxamento,

como de alongamentos, de força, resistência, prevenção, correção postural e até mesmo como lazer, com brincadeiras que estimulam o raciocínio e aumentam a interação dos funcionários. Cañete (1996) relata que um importante objetivo da GL, além dos efeitos físicos, são os relacionados aos aspectos psíquico e social, justificada por favorecer a descontração, estimular o auto-conhecimento e auto-estima.

A GL pode agir positivamente em uma melhor oxigenação do cérebro e melhora na concentração do trabalhador e além de ativar a circulação sanguínea, como afirma Polito e Bergamschi (2002), que ainda diz que a GL também serve como uma quebra na rotina no trabalho e prepara a musculatura para as ações habituais do trabalho.

Dentre os principais objetivos específicos citados por Pressi e Candotti (2005, p. 29) estão: “capacitar o funcionário a desenvolver sua percepção corporal; exercitar a musculatura solicitada constante e repetidamente durante a jornada de trabalho; diminuir a fadiga muscular; diminuir o absenteísmo”.

Na implantação de programas da GL com esses objetivos nas empresas, há necessidade de manter o equilíbrio entre as dimensões tecnológicas, económicas e sociais.

Algumas classificações são feitas a Ginástica Laboral de acordo com a sua realização, e as principais e mais utilizadas de acordo com Dias (2002), ela pode ser preparatória e compensatória, que consiste em exercícios específicos atribuídos ao próprio local de trabalho, que atua de forma preventiva e terapêutica, sendo a GL leve e de curta duração, prevenindo doenças originadas por traumas cumulativos, prevenindo a fadiga muscular, corrige os vícios posturais e promove uma maior integração no ambiente de trabalho.

E além dessas duas classificações bem relatadas acima da preparatória e da compensatória, Pressi e Candotti (2005, p. 31), ainda citam uma terceira que seria a “Ginástica Laboral Unicista que visa trabalhar o corpo como um todo, dando ênfase aos exercícios de membros superiores, que são mais acometidos pelos distúrbios osteomusculares, mas não esquecendo dos membros inferiores”.

Segundo Leite (1992), a GL além dessas classificações relatadas acima, também pode ser classificada quanto ao horário de execução e quanto ao objetivo, sendo que a primeira classificação se divide em três momentos: o preparatório (início do expediente), o compensatório (no meio do expediente) e o relaxante (no final do expediente), e a segunda sendo dividida em: ginástica laboral preparatória (preparando o trabalhador para atividades de força, velocidade ou resistência), ginástica de compensação (agindo mais nos vícios posturais), ginástica corretiva (restabelece o equilíbrio muscular e articular) e por último a ginástica de conservação ou manutenção, que mantém o equilíbrio fisiomorfológico.

Como podemos verificar são vários os motivos aqui colocados para uma empresa implantar um programa de GL junto com seus trabalhadores, mas os principais estão bem citados por Mendes (2000), afirmando que o principal objetivo da sua implantação é agir na prevenção das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e ela incentiva o relacionamento e a cooperação entre as equipes de trabalho. A seguir será descrito sobre Qualidade de Vida.

2.2 QUALIDADE DE VIDA (QV)

A qualidade de vida está sendo cada vez mais visado tanto pela mídia quanto pelas empresas, pois sem ter uma boa QV o indivíduo dificilmente alcançará os seus objetivos no decorrer de sua vida.

Para Mendes e Leite (2004, p. 145), conceituam a qualidade de vida como sendo a “característica, a essência ou a aptidão da existência, do modo de viver peculiar aos animais racionais, pois somente esses buscam melhorar sua maneira de viver”.

De acordo com Vanícola (1994, p. 27) descreve que:

O homem vive cada dia mais sedentário em relação à prática da atividade física regular devido à evolução do trabalho humano, pois nos tempos pré-históricos a caça, a pesca e a colheita de alimentos requeriam a utilização de movimentos dos homens que habitavam nas aldeias e nesta fase não haviam sido criadas muitas ferramentas. Já na atualidade o homem trabalha numa linha de produção industrial onde há pequena movimentação de grupos musculares e uma mesma posição corporal, sendo que o trabalho humano vem sendo substituído pelo trabalho das máquinas, as quais apresentam pequenos índices de erros e não faltam ao trabalho, porém enquanto as máquinas ainda não dominam o processo industrial, o homem trabalhador sofre com o sedentarismo, a fadiga, as lesões por esforços

repetitivos e outros problemas relacionados à saúde devido à forma como esse trabalho é realizado.

Hoje em dia se dá uma boa importância para a qualidade de vida do ser humano, isso se deve principalmente que com o avanço da tecnologia essa QV decaiu bastante por causa das facilidades que as pessoas têm de realizar suas funções e isso estimula bastante a inatividade física, como reafirma Burti (2005, p. 13) “as facilidades tecnológicas de que dispomos atualmente como controle remoto, portão automático e compras pela Internet, nos tornam cada vez mais sedentários”.

Segundo Silva (1997), deixa bem clara a definição de Bem-estar, que está diretamente ligado com a qualidade de vida de um indivíduo, pois uma condição de bem estar inclui não apenas o bom funcionamento do corpo, mas o bem estar espiritual e social, e este último como uma boa qualidade nas relações que o indivíduo tem com as outras pessoas e com o meio ambiente.

Como podemos ver a QV engloba três principais fatores do ser humano, o biológico, psicológico e social que estes estando em um certo equilíbrio no corpo e na mente do indivíduo terá conseqüentemente um bom nível de qualidade de vida nas suas atividades diárias.

Conforme Polito e Bergamschi (2002), em sua jornada normal de trabalho o indivíduo apresenta várias reações após a realização de um programa de GL, como um dispêndio energético físico, emocional e mental, em maior ou menor intensidade, acarretando um débito orgânico. O indivíduo acaba aprendendo mais sobre seu corpo e os cuidados com o mesmo e acaba despertando uma melhor conscientização para a prática de atividades físicas fora do local de trabalho e em consequência disso a diminuição de fatores de risco como: tabagismo, alcoolismo, sedentarismo e obesidade.

Segundo Machado (2002), a manifestação da QV seria associada a vários enfoques, como acréscimos de experiências que supram as necessidades básicas do indivíduo, oportunizar a praticar atividades físicas regulares visando a saúde e ao combate ao estresse, ou pode se ter a construção de um novo estilo de vida baseado em vivências interiores significativas, que constituem-se fator de satisfação e felicidade.

À parte da motivação também tem um enfoque importante para a qualidade de vida, pois como relata Herzberg (1959), afirma que “é na realização da tarefa que o indivíduo devera encontrar a forma e os meios de desenvolver sua criatividade, de assumir a responsabilidade, e de ser independente e livre”. Podemos então verificar que a satisfação dependeria das condições de trabalho (fatores higiênicos), enquanto a motivação estaria relacionada com o próprio trabalho, e influencia diretamente a produtividade.

2.2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A QVT pode ser colocada como as condições mínimas que o trabalhador tem que ter para realizar suas funções diárias em seu local de trabalho, tendo isso o nível de estresse em seu ambiente será um pouco menor, pois o mesmo terá menos fadiga muscular e outros fatores que levam ao estresse tanto emocional como mental.

O que se pode observar é que a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho não andam sozinhas, uma depende muito da outra. Como ressalta Sell (1995), que a QV depende muito da QVT, pois grande parte do dia o indivíduo passa no trabalho, por isso se ocorrer qualquer situação adversa no trabalho, como doenças ocupacionais no trabalho ou acidentes, acarretará em mudanças tanto no indivíduo como em sua família.

A QVT é definida Segundo Mendes e Leite (2004, p. 147) como a:

Qualidade de vida relacionada somente ao trabalho, mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Assim, a QVT apresenta uma relação entre a qualidade de vida dentro e fora do trabalho. Por exemplo, os trabalhadores que têm uma vida familiar insatisfatória e que tem no trabalho o meio para obter a satisfação das necessidades estarão mais receptivos e menos exigentes em seus critérios para receber a satisfação, e qualquer mudança no ambiente de trabalho gera um impacto negativo ou positivo sobre a percepção na qualidade de vida do trabalhador, pois o trabalho ocupa centro da vida das pessoas.

Segundo Sell (1995), A qualidade de vida no trabalho tem definido aspectos vitais na vida de uma pessoa, tanto identidade pessoal como também o seu status.

Outra abordagem de QVT segundo Fernandes (1996) conceitua QVT “como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos

que afetam a cultura e renovam os climas organizacionais, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

De acordo com Mendes (2000), o ser humano somente irá à busca de afeto, da auto-estima, e da auto realização, se suas necessidades básicas estiverem satisfeitas, como carências fisiológicas e de segurança, e na vida do homem, o trabalho tem uma maior importância, pois somente quem possui um emprego é que terá condições de começar a almejar a hierarquia das necessidades básicas de um homem.

Aproximadamente um terço de nosso dia passamos em nosso local de trabalho, sem contar o tempo de deslocamento de ida e volta ao local de trabalho, podendo assim este tempo ser maior ainda, e é por isso que temos que ter um bom ambiente em nosso trabalho. É o que relata Conte (2003), afirmando que, a QVT é importante simplesmente porque passamos no ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, pelo menos por 35 anos de nossas vidas. E ainda diz que levamos para casa, os problemas, as angustias, as tensões, os receios acumulados do ambiente de trabalho.

O mesmo autor descrito acima ainda argumenta em seu texto que se pode entender a QVT como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador, pois “ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho”. (2003, p. 32)

De acordo com Machado (2002, p. 17), “A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência”.

É por isso que hoje, o termo QVT, é usado muito em artigos e estudos que englobam a qualidade de vida, pois um indivíduo dificilmente conseguirá ter uma boa QV sem ter uma boa qualidade de vida no trabalho, pois grande parte do seu dia-a-dia ele passa em seu ambiente de trabalho. A seguir será relatado sobre os estresse.

2.3 ESTRESSE

Um dos grandes problemas que se pode observar atualmente é um alto nível de estresse que toma conta da população em geral, e ela muitas vezes inicia-se no local de trabalho, por isso a sua importância nesse trabalho e o seu entendimento.

A palavra estresse vem do latim, e quer dizer adversidade ou aflição.

O estresse é basicamente definido, como a resposta fisiológica ou emocional a um estímulo externo, que origina uma ansiedade e tensão que são percebidas como pressões, e que exigem a entrada em ação de mecanismos adaptativos, com capacidade de se ajustarem a essas pressões, proporcionando meios adequados à reação e preservação da integridade e do equilíbrio (RIO, 1998, p. 38).

“Biologicamente, a origem do estresse está na sobrevivência. Todos os animais que vivem da caça e enfrentam a possibilidade de serem caçados necessitam de condições para reagir lutando para vencer a presa ou fugindo do inimigo”. (ALVAREZ, 2002, p. 21)

Segundo Cañete (1996), outro importante sintoma do estresse seria a fadiga, que é citada com muita frequência sendo um forte motivo para a realização da ginástica laboral. E ele afirma que a fadiga no trabalho é a resultante de um conjunto de fatores psíquicos e físicos, que acabam criando um estado de tensão juntando-se as condições do meio de trabalho.

Segundo Mendes e Leite (2004, p. 128), afirmam que o estresse tem sido associado ao “significado de pressão e insistência e estar estressado ao de estar sob pressão ou sob ação de estímulo insistente. As respostas ao agente estressor dependem da relação que o organismo tem com o ambiente”.

Selye (1979, p. 52), ainda descreve que o estresse pode provocar no ser humano:

Sabe-se que todo e qualquer tipo de estresse provoca alterações hormonais relacionadas a estrutura do indivíduo, causando agressividade e incapacidade de se defender, estas manifestações hormonais por serem alterações fisiológicas encontram-se interligadas ao nível de pressões no trabalho, podendo ser expressa por dores de cabeça, enxaquecas, dores musculares a até mesmo náuseas, que são fatores de estresse.

Algumas formas mais frequentes de estresses são descritas abaixo pelo próprio Selye (1979), que foi um dos grandes pesquisadores sobre esse tema em que estamos abrangendo neste capítulo. Ele afirma que as formas de estresse mais

freqüentes são: a primeira é o estresse de indivíduos competitivos, agressivos e que vivem em uma luta incessante para realizar cada vez mais; a segunda, os que vivem sob tensão no trabalho, na casa e consigo mesmo; a terceira é o estresse da crise existencial, aqueles que acham que não conseguirão realizar as atividades propostas; e a quarta é o indivíduo que fica fora de maneira consciente ou inconsciente da sua realidade, tanto no trabalho como no ambiente familiar, social e consigo mesmo.

Segundo Maratona (1996), o estresse pode ser classificado em:

- *Leve* – nervosismo, irritabilidade e ansiedade;
- *Moderado* – sintomas leves, acrescidos de dores nos músculos do pescoço e ombros, fadiga à tarde e dificuldades para dormir;
- *Intenso* – mesmos sintomas do moderado, porém com mais intensidade e freqüência;
- *Muito Intenso* – crise de depressão, dor no estômago, palpitações cardíacas, sono interrompido, prejuízos na memória, falta de concentração e comprometimento do trabalho;
- *Estafa* – indivíduo incapaz de produzir, com freqüentes crises emocionais, choros compulsivos e ataques de depressão, e demora de 6 a 12 meses para se recuperar;

De acordo com Sobrinho (1995), a vida é um balanço entre tensão e relaxamento, mas o estilo de vida que as pessoas se submetem, muitas vezes, as exigências desconhecidas, causam um aumento de tensão e alterações psicofisiológicas e sensações que vão de medo até o esgotamento mental.

Pode se então verificar que qualquer pessoa que tenha uma vida ativa pode ter sintomas de estresse e desenvolvê-lo em seu dia-a-dia, principalmente aquelas que não realizam atividades para o relaxamento de sua mente como a Ginástica Laborai em seu ambiente de trabalho. A seguir será descrito sobre a Atividade Física em geral.

2.4 ATIVIDADE FÍSICA

A Ginástica Laboral pode servir de incentivo e conscientização da importância da prática regular de atividade física para uma melhor qualidade de vida dos funcionários.

Segundo Mendes e Leite (2004, p. 97), enfatizam a importância da atividade física regular na melhoria da QV dos trabalhadores:

A pessoa que pratica atividade física regular melhora a qualidade de vida dentro e fora do mundo do trabalho, diminui o absenteísmo e a rotatividade no ambiente de trabalho, todos ocasionados por desajustes psicossociais. A falta de atividade física regular acarreta um impacto negativo no trabalho e, conseqüentemente, na vida das pessoas.

Os mesmos autores ainda citam que além das modificações dos fatores de risco "cardiovasculares do trabalhador, a prática de atividade física regular leva a diminuição no estresse emocional, ocupacional e nos relacionamentos do ambiente do trabalho". (2004, p. 107)

Conforme Burti (2005), cita que o exercício regular faz bem, pois melhora a circulação sanguínea, diminui os níveis elevados do colesterol ruim (LDL), ajuda a estabilizar a pressão arterial, emagrece, alivia o estresse, e aumenta a produtividade no trabalho.

De acordo com Mobily (1982), a prática de exercícios físicos pode ajudar a reduzir o estresse. Como já citado, várias pessoas tem a GL como um momento de descontração e interação entre os funcionários. O exercício físico é um importante meio de lidar com o nervosismo provocado pela antecipação do evento estressante.

A inatividade física cada vez mais é visível em nossa sociedade, como Mendes (2000), enfatiza que essa inatividade física, por estar tão presente em nossa sociedade esta transformando o modo de produção, e com isso, do trabalhador tem se exigido, cada vez mais, capacidades intelectuais e decisões rápidas, diante de instrumentos automatizados, que diminui o trabalho muscular na realização da tarefa, por isso, que cada vez menos as pessoas estão assumindo tarefas classificadas como "pesadas".

Hoje o que podemos acompanhar é um aumento significativo do sedentarismo em nossa sociedade, isso devido ao avanço da tecnologia e a

diminuição da prática da atividade física regular por parte da sociedade. Mendes e Leite (2004) ressaltam que, o sedentarismo, é considerado um importante fator de risco alterável para as doenças cardiovasculares (DCV), e que para isso basta às pessoas praticarem atividade física aeróbia regular e modificarem o risco de sedentarismo e outros fatores de risco de DCV, como o estresse, o tabagismo, a hipertensão, a obesidade e o aumento do colesterol.

2.5 DOENÇAS OCUPACIONAIS

Cada vez mais se pode observar que os números de afastamentos médicos por doenças ocupacionais vêm aumentando significativamente nas empresas de todo o país, e isso se deve aos exercícios realizados no ambiente de trabalho ser cada vez mais repetitivos e complexos, tendo em vista um alto grau de desgaste físico e mental por parte dos trabalhadores. E as principais doenças ocupacionais tratadas neste capítulo serão a LER/DORT, pois possuem uma maior incidência de acontecimentos nas empresas.

De acordo com Oliveira (2003, p. 13) a DORT/LER são:

D.O.R.T. – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, que se constituem em doenças ocupacionais que estão relacionadas a lesões por traumas cumulativos. É o resultado de uma descompensação entre capacidade de movimentação da musculatura e a execução de esforços rápidos e constantes.

L.E.R. – Lesões por Esforços Repetitivos é o nome dado por especialistas a sintomas dolorosos que acometem tendões, músculos, nervos, ligamentos e outras estruturas responsáveis pelos movimentos de membros superiores e inferiores.

Segundo o mesmo autor “a LER já são consideradas doenças epidêmicas no Brasil, país este que tem registrado uma média de 30mil casos/ano”. (2003, p. 13)

São vários os sintomas que uma pessoa pode se identificar que tenha DORT, mas os principais sintomas observados estão bem citados por Mendes e Leite (2004, p. 121), “os sintomas mais frequentes são dor, fadiga, perda de força, dormência, edema de extremidades, sensação de peso, extremidades frias, redução ou perda da sensibilidade, hipersensibilidade e automassagem constante”.

De acordo com Polito e Bergamaschi (2006, p. 44), deve se prestar atenção aos sintomas de DORT mais comuns que são: “ao desconforto, tensão, rigidez ou dor: nas mãos, nos dedos, no antebraço ou nos cotovelos; Às mãos frias,

formigando ou dormentes; A falta de habilidade; À perda de força ou de coordenação das mãos”.

A GL é o principal meio que as empresas utilizam para a prevenção da LER/DORT como ressalta Longen (2003, p.63), “a GL é apresentada, na maioria das vezes, como mecanismos de prevenção de LER/DORT e a adoção de programas de GL nos ambientes de trabalho é justificada principalmente por esta atribuição”.

Conforme Rio (1998), destaca que as causas mais importantes que levam o individuo a sentir dores musculoesquelético é o descondicionamento físico. E ainda diz que o mau uso do corpo, devido a atitudes psicomotoras desbalanceadas, pode potencializar o descondicionamento físico, tornando o individuo mais vulnerável ao desenvolvimento de LER/DORT.

“Dentre as ações praticadas na busca da prevenção de LER/DORT, a GL está presente em várias empresas sendo proposta, em alguns casos, como sendo uma das medidas preventivas e em outros recebe a atribuição de ser a principal medida de enfrentamento”.(LONGEN, 2003, p. 15)

Conforme diz Assunção apud Longen (2003, p. 32), define LER/DORT, como sendo o “nome dos distúrbios de origem ocupacional que atingem dedos, punhos, antebraços, cotovelos, braços, ombros, pescoço e regiões escapulares, resultantes do desgaste muscular, tendinoso, articular e neurológico provocado pela inadequação do trabalho ao ser humano que trabalha”

Segundo Martins (2000, p.19), as mulheres são acometidas pela D.O.R.T. de duas a três vezes mais que os homens, devido a cinco fatores principais:

1. Maior fragilidade devido sua estrutura orgânica;
2. Variação hormonal;
3. Menosprezo de sua condição de trabalho (vista como “secundária”, afetando psicologicamente a mulher);
4. Jornada continuada (às atividades do trabalho são somadas atividades domésticas);
5. Não-aceitação nos cargos de chefia ou assédio sexual (gerando alto nível de tensão).

Aquelas pessoas que trabalham com computador e fica muito tempo sentado em seu local de trabalho de maneira inadequada, podem ficar com LER/DORT. Burti (2005, p. 92), ressalta que para evitar a LER devem-se ter alguns cuidados como, “ajustar a cadeira de trabalho, deixando suas costas apoiadas. Deixe sempre seus punhos apoiados ao digitar e não deixe que os cotovelos fiquem muito baixos ou altos em relação à mesa”.

Um dos grandes problemas que se pode observar são os maus hábitos quanto à postura no local de trabalho, que aumenta ainda mais as dores nas costas, principalmente na região lombar que é uma das regiões mais afetada pela má postura. Rio (1998), ressalta que os postos de trabalho inadequados não permitem posturas ideais, e que os postos de trabalho adequado, do ponto de vista ergonômico, deve propiciar posturas anatômicas, que não induz ao indivíduo a má postura, ou a fazem dentro do limite aceitável.

Outro grave problema postural causado por lesões musculares é a lombalgia, que pode ocorrer segundo Maratona (1996), quando um indivíduo “trabalha sentado, inclinando excessivamente para frente; quando um indivíduo trabalha sentado e a mesa de trabalho é muito alta; quando um indivíduo trabalha sentado em um assento muito baixo sem encosto para o dorso”.

Seguindo o mesmo raciocínio outros autores Polito e Bergamschi (2006, p. 40), citam que “à posição dominante do corpo do operário, durante suas horas de serviço, tem repercussões em sua estrutura anatômica [...] as articulações vão sofrendo uma diminuição em sua mobilidade, refletindo em pouca flexibilidade do corpo”.

Não podemos esquecer também uma das maiores reclamações pelos funcionários é o aparecimento de tendinites, principalmente os que trabalham com computadores e com digitação, que é o caso deste estudo. Segundo Polito e Bergamaschi (2006, p. 43), existem vários tipos de tendinite, problemas nos ombros, danos de nervos, problemas nos cotovelos e punhos causados pela utilização diária do “*mouse*”, perda de circulações nos dedos e por último diferentes tipos de artrites agravadas pela tensão cumulativa.

Então pode se verificar que as doenças ocupacionais é a principal queixa de todos os trabalhadores, pois é em seu corpo que os mesmos sentem cansaço, fadiga muscular, dor em articulações e em sua mente que se sentem estressados mentalmente e fisicamente, por isso que deve se fazer mais estudos com a GL na empresa para a verificação dos resultados que ela proporciona para o trabalhador, para uma melhor conscientização de todos, tanto dos responsáveis da empresa como dos funcionários que a praticam.

3. MATERIAL E MÉTODOS

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O estudo foi de cunho quantitativo, transversal, com análises de proporções. Onde a população escolhida foi os bancários de um banco da cidade de Curitiba, e para a análise dos dados coletados, a amostra foi feita com funcionários de 2 setores de telemarketing, e ela será composta por 60 funcionários que trabalham em 2 setores de telemarketing de um banco de Curitiba, sendo um grupo de 30 funcionários de um determinado setor de telemarketing, onde a prática da Ginástica Laborai não é obrigatória durante a semana, que será representado pela sigla A, e um outro grupo de 30 funcionários de um outro setor de telemarketing, onde a prática da GL é obrigatória durante a semana, que será representado pela sigla B, e a amostra será composta do sexo masculino e sexo feminino, com faixa etária entre 18 e 40 anos.

É importante ressaltar, que a Ginástica Laborai realizada para os dois grupos, é a mesma, com os mesmos profissionais e instrumentos, e no mesmo local de realização, localizada dentro do ambiente de trabalho, em uma sala específica para a prática da GL, tendo assim uma maior validação posteriormente dos resultados encontrados nos diferentes grupos (A e B). Cada sessão da GL tem duração de 15 minutos por dia, e é realizada todos os dias, de segunda a sexta feira, ou seja, 5 vezes na semana.

3.2 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

O instrumento utilizado para a análise será através da aplicação de um questionário já validado por Mendes (2000), com adaptações realizadas pelo pesquisador (ver em anexo o questionário), validado por três pesquisadores Doutores da UFPR, especialistas da área. O questionário contém questões objetivas e discursivas e será entregue aos funcionários da empresa no momento de sua jornada de trabalho para ser respondido, foi concedido pela empresa em torno de 10 minutos para preenchimento correto do questionário. Após o preenchimento de todos os questionários, será realizada a sua tabulação e a análise dos dados coletados para verificar os resultados encontrados no presente estudo.

3.3 ESTATÍSTICAS

Os programas utilizados foram o SPSS 13.0 FOR WINDOWS, para o cálculo das médias e porcentagens, e também foi utilizado o Microsoft Excel 2003, para a tabulação e construção de tabelas e gráficos do estudo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Primeiramente é importante descrever como é realizada a Ginástica Laborai nesta empresa que é implantada da seguinte forma. A Ginástica Laborai neste banco é realizada por fisioterapeutas formadas, e é dividida em dois turnos, uma fisioterapeuta fica na parte da manhã e no começo da tarde até às 14hs e a outra fisioterapeuta fica até às 20hs, quando se encerra o expediente. A ginástica laborai é realizada de 15 em 15 minutos e os funcionários são instruídos a irem todos os dias, independente do horário, onde em alguns setores, por determinação do sindicato, á presença é obrigatória e em outros, ficam por livre escolha dos funcionários, onde a maioria deles vão quando tem um tempo de livre em seu trabalho, e as fisioterapeutas têm uma listagem de todos os funcionários e após a realização da GL se dá a presença ao funcionário.

A ginástica laborai é realizada em uma sala especifica para a sua realização e compõe com alguns materiais que auxiliam na aula, como bolas, colchonetes, bastões e são realizados algumas variações em algumas aulas, como relaxamento, alongamento, flexibilidade e brincadeiras que incentivam o raciocínio do empregado.

A amostragem foi composta por 100% de bancários do setor de telemarketing de um banco de Curitiba, onde todos os indivíduos ficam praticamente todo o seu expediente em frente a um computador e digitando, praticamente o dia todo.

No grupo A (Não Obrigatório à presença na GL), que foi composta por 30 indivíduos, sendo estes 16 sexo masculino, ou seja, 53% do total, e 14 do sexo feminino, ou seja, 47%. A média de idade dos indivíduos do grupo A, ficou em 27,9 anos. Já no grupo B (Obrigatório a presença na GL), também composta por 30 indivíduos, sendo estes, 6 do sexo masculino (20%) e 24 do sexo Feminino, ou seja, 80% do total, sendo a média da idade bem próxima do outro grupo, foi de 27,6 anos.

A seguir se encontram o grau de escolaridade dos grupos analisados, e seus percentuais em cada um:

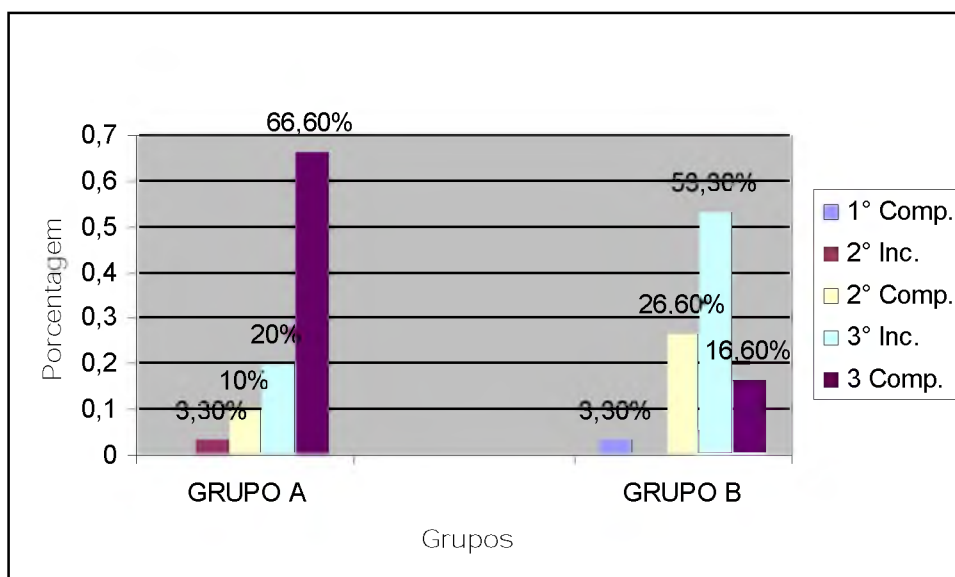


Figura 1: Distribuição percentual do nível de escolaridade dos grupos A e B.

Pode-se verificar que no grupo A, ou seja, dos indivíduos não obrigados à realização da Ginástica Laboral, o grau de instrução se levando em conta essa situação apresentada acima é maior á que o grupo B, pois 66,6% dos funcionários já possuem o 3° grau completo em sua formação, e apenas 16,6% do grupo B completaram esse mesmo item.

Quanto ao tempo de empresa, as médias dos dois grupos foram similares como se pode verificar na tabela abaixo:

Tabela 1: tempo de empresa do grupo A e grupo B.

	GRUPO A	GRUPO B
Tempo de empresa (em meses)	39,9 m	41,1 m
Tempo de empresa (em anos)	3 anos e 3 meses	3 anos e 4 meses

Está média sendo quase a mesma, se pode dizer que tanto o grupo A como o B, já tem um tempo relativamente bom na empresa, conhecendo bem os princípios e a ética do banco, precisando assim de uma boa rotatividade nos cargos para um desvio da rotina de trabalho.

Mas verificando esta pergunta no questionário se ocorre à rotatividade de tarefas no local de trabalho, ou se houve após a implantação da GL se obteve os seguintes resultados:

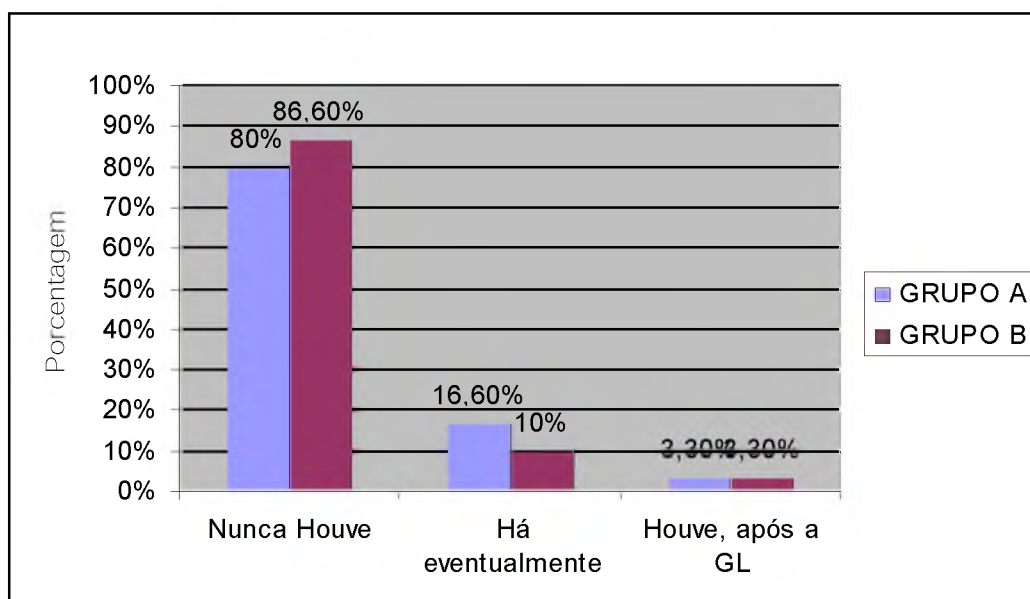


Figura 2: Distribuição Percentual de rodízio de tarefas nos postos de trabalho entre os grupos.

Os resultados são meio que preocupantes, pois como podemos ver, nos dois grupos, tanto no que a GL não é obrigatória a sua prática durante a semana (A), ou no outro grupo que é obrigatória a realização da mesma(B), foi relatado que mais de 80% dos funcionários dos dois grupos, afirmaram que nunca houve rodízio de tarefas nos postos de trabalhos, e apenas 16% no grupo A e 10% no grupo B, há eventualmente e apenas 3,3% nos dois grupos disseram que houve após a implantação da Ginástica Laboral.

Um dos fatores mais importantes a ser observado na pesquisa é quanto à regularidade da prática da Ginástica Laboral na semana realizada pelos dois grupos, como se pode visualizar na tabela abaixo:

Tabela 2: Regularidade na semana da prática da GL.

	Nenhuma Vez	1 Vez	2 Vezes	3 Vezes	4 Vezes	5 Vezes
Grupo A	26,60%	36,60%	30%	6,60%		
Grupo B			6,66%	20%	30%	43,30%

E se percebe que o grupo A, onde são os funcionários que não tem a obrigatoriedade de ir a GL na semana, cerca de 26,6% não praticam nenhuma vez a ginástica na semana, sendo este um fator preocupante vendo que os mesmos estão sem a prática de uma das únicas formas de prevenir as doenças ocupacionais, e aliviar o seu estresse durante a jornada de trabalho, e nenhuma pessoa faz mais que 3 vezes na semana a Laborai.

Já no Grupo B, onde os funcionários são obrigados a ir todos os dias, percebe-se que cerca de 43,3%, ou seja, quase metade dos mesmos praticam a GL todos os dias, ou seja, 5 vezes na semana, e o restante faz no mínimo 3 vezes na semana a mesma, podendo afirmar que o grupo B esta se prevenindo mais quanto a doenças ocupacionais, como, L.E.R/D.O.R.T., e devem estar tendo uma melhora em sua qualidade de vida dentro do trabalho, pois sua prática é bem mais ativa que o grupo A.

Pode-se então dizer que a obrigatoriedade da prática da GL no ambiente de trabalho, com certeza levará uma maior participação dos funcionários nas aulas, mesmo sendo visualizado acima que nem todos fazem todos os dias, mas a grande maioria a realiza todos os dias da semana, e conseqüentemente, estão tendo uma melhora da sua QVT. Como afirma Mendes (2000, p. 36), que "a GL é um programa de qualidade de vida e promoção de lazer, aplicável nos trabalhadores durante o expediente de trabalho".

E foi perguntado também nos dois grupos se os mesmos acham que deveria-se ter novos horários durante o dia da Ginástica Laborai na empresa, para se ter um aumento da sua participação a mesma, lembrando que a GL já é realizada o dia todo de 15 em 15 minutos, só tendo uma pausa no horário de almoço, entre as 12 horas até as 14 horas, voltando normalmente no horário da tarde. E como podemos ver em algumas respostas na análise discursiva do questionário, foi que alguns gostariam que ela fosse realizada antes do expediente coletivamente e entre esse período do almoço, pois seria mais fácil a sua participação, ou alguns opinaram após o término do expediente.

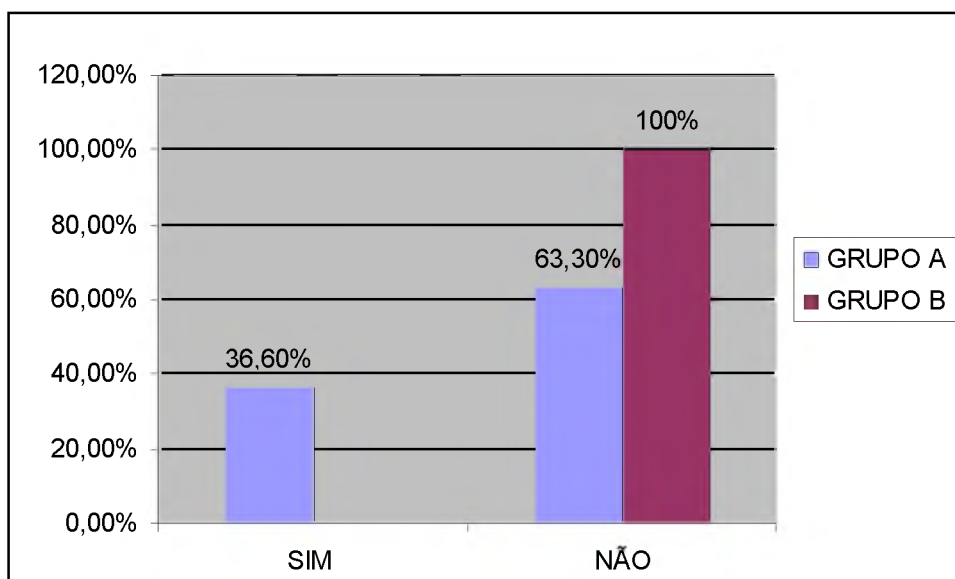


Figura 3. Distribuição Percentual se é necessário à implantação de um novo horário da GL.

Então se verificou que todos os funcionários do grupo B, ou seja, 100%, não opinou em nenhum novo horário, entendendo-se assim que estão muito bem satisfeitos com os horários que são realizados a Ginástica, já o grupo A, 36,6% opinaram em que se poderia ter novos horários da sua realização durante assim, então essa diferenciação quanto aos horários entre as respostas dos dois grupos, pode explicar um pouco essa maior regularidade durante a semana exposta na tabela anterior do grupo B relacionado ao grupo A.

Foi verificado qual seria a preferência dos trabalhadores quanto a realização da ginástica laboral, em pequenos grupos, ou em grandes grupos ou seria indiferente isso quanto aos resultados e a melhora na participação, e os resultados foram similares, pois no grupo A, cerca de 63,3% dos funcionários acreditam que isso é indiferente e no grupo B, cerca de 53,3% acham que é indiferente também essa questão

A seguir se encontram os resultados quanto à questão que foi respondido pelos funcionários, se acham que a GL tem influenciado em sua hora de lazer.

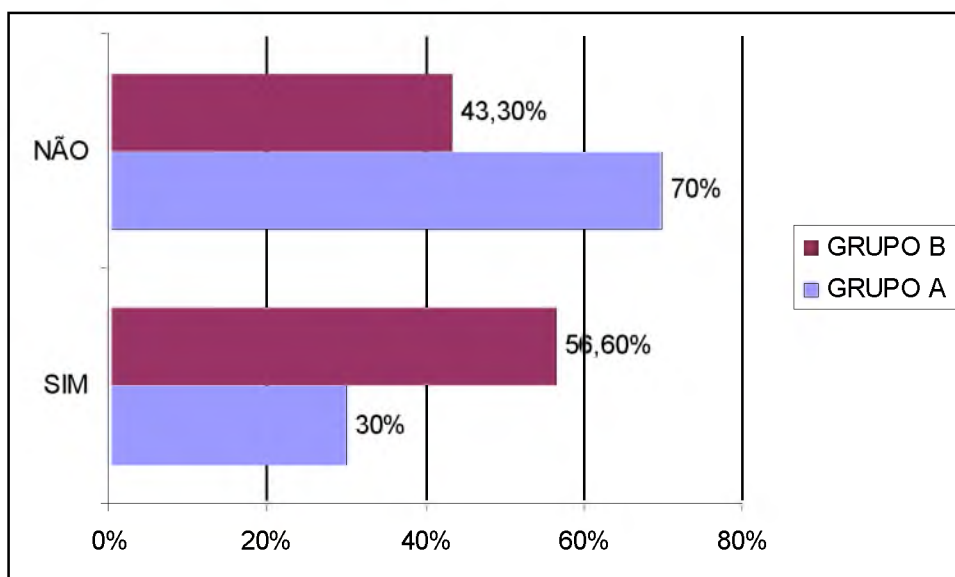


Figura 4: Distribuição Percentual se a GL tem influenciado na hora de lazer dos trabalhadores.

A Ginástica Laboral é para muitos trabalhadores um dos poucos momentos de descontração e lazer do seu dia-a-dia que é bem corrido e sem tempo. E é o que podemos ver na análise dos resultados onde se podem relatar as primeiras diferenças entre os dois grupos, pois no grupo B onde a prática da GL é muito mais efetiva e participativa, como vimos acima, cerca de 56% dos funcionários acham que a prática da GL tem influenciado em seu tempo de lazer e no grupo A, onde não é obrigatória a participação da mesma, 70% acreditam que não influencia no momento de lazer.

O lazer tem como conceito o tempo livre, e geralmente está associado com o ato de passear num parque, freqüentar um clube ou assistir a um espetáculo. Para muitos autores como, por exemplo, Cañete (1996), relata que um importante objetivo da GL, além dos efeitos físicos, são os relacionados aos aspectos psíquico e social, justificada por favorecer a descontração, estimular o auto-conhecimento e auto-estima.

E pensando por este mesmo âmbito do lazer interligado com a Ginástica Laboral, se pode observar que na figura abaixo, isso se reafirma, pois o grupo que possui a maior participação das aulas de GL, que é o grupo B, cerca de 66,6%, ou cerca de 20 pessoas do total, consideram a GL como parte do seu lazer, uma margem expressiva quanto ao total de funcionários analisados neste grupo que é de 30 funcionários. Essa percentagem alta que a considera como parte do seu lazer,

esta sendo explicada por Mendes (2000), onde afirma que a outra prática que pode ser considerada lazer, esta sendo implantada nas empresas que é a ginástica laboral, pois ela é uma atividade física e possui características de atividades de lazer. Entretanto no grupo A, apenas 36,6%, cerca de 11 pessoas, as consideram como parte do seu lazer.

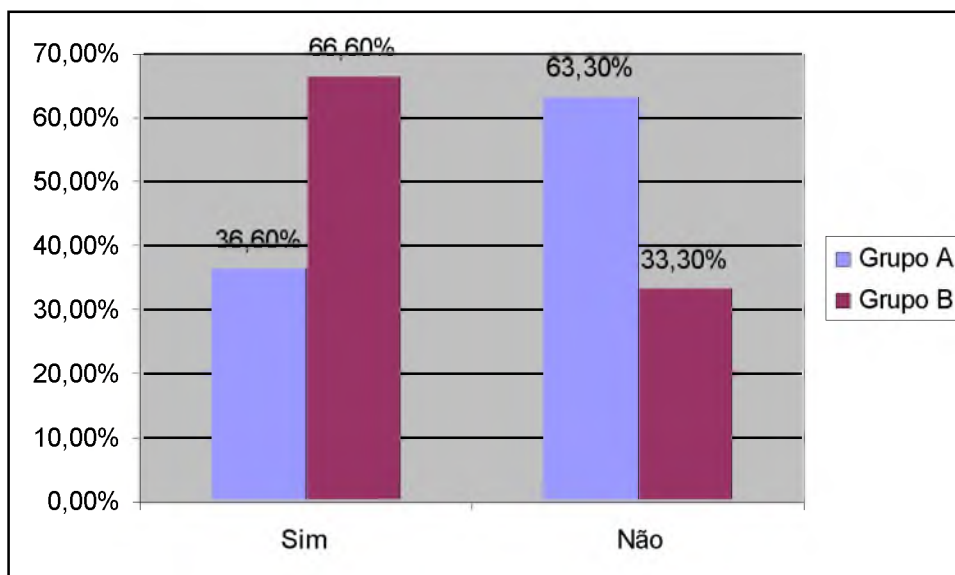


Figura 5: Distribuição Percentual se os trabalhadores consideram a GL como parte do seu lazer.

No presente estudo também foi verificado nos dois grupos, se os mesmos praticam atividades físicas fora do ambiente de trabalho, considerando que a GL é uma pratica de atividade física dentro do trabalho, como já se foi citado por alguns autores na revisão de literatura descrita nos capítulos anteriores e os resultados foram os seguintes como se pode ver na figura 6 descrita a seguir:

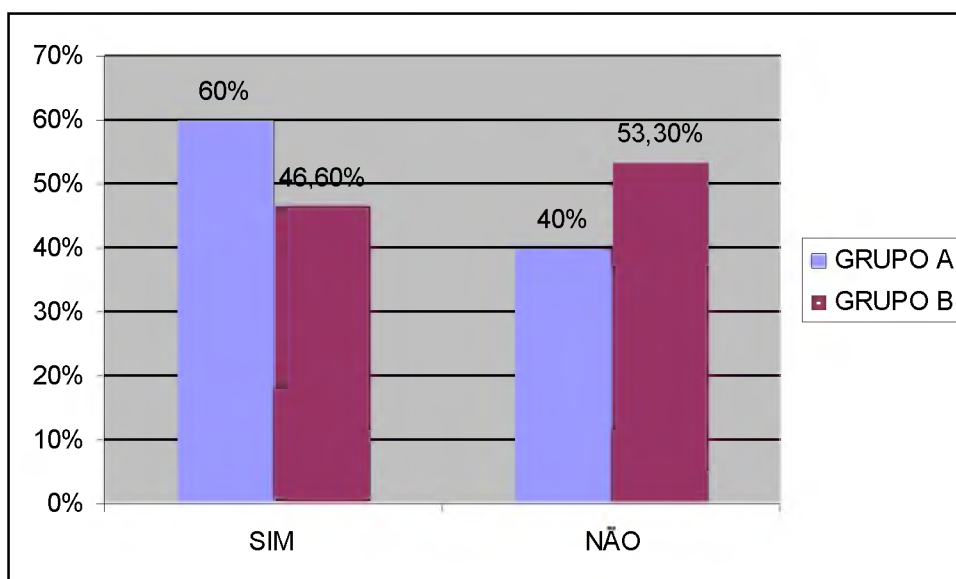


Figura 6: Distribuição Percentual se os dois grupos praticam atividade física fora do trabalho.

Com esta análise se pode verificar um outro aspecto fundamental que está relacionado com o condicionamento físico do trabalhador, seja ele, de uma linha de produção contínua, de uma caldeiraria, de um almoxarifado e é claro de um digitador de computadores ou caixas de banco e super mercados. Então da para se perceber que conforme os resultados acima, 60% dos funcionários do grupo A, praticam alguma atividade física fora do local de trabalho, e apenas 40% dos funcionários do grupo B, praticam alguma atividade física.

Sendo um fator curioso, pois se esperava que as pessoas que fazem Ginástica Laboral mais freqüentemente durante a semana, que é o caso do grupo B, deveria ter um maior índice de prática de atividade física fora do local de trabalho, vendo pelo lado que os mesmos estariam mais conscientes quanto à importância da sua realização fora do local de trabalho e deveriam ser menos mais ativos que o grupo A. Segundo TOLEDO & ORSELI (2001), para estas situações está comprovado que exercícios físicos de aquecimento, alongamento e flexões antes, durante e após a jornada de trabalho ajudam em muito a prevenção das LER/DORT, desde que orientados por especialista na área.

Sendo que o grupo A teve uma média maior que o grupo B, pois o A teve uma regularidade média na semana de 3 x na semana e no B, foi menor com 2,5 x na semana. E algo bem importante que vale ressaltar que 100% dos funcionários dos dois grupos responderam que não foi por causa da GL que começaram a praticar

atividade física, sendo evidente nas suas respostas que a GL não tem influência neste âmbito.

E os mesmos responderam também qual era o tipo de atividade física que praticavam fora do local de trabalho, e tanto no grupo A como no grupo B, foi verificado que o esporte do Futebol é maior prática, sendo que no A 22,2% praticam e no B 28,5% à praticam, comprovando assim que ainda em nosso país a cultura brasileira da prática deste esporte desde pequeno, continua ativa até a fase adulta a mesma concepção. Já a musculação foi a segunda maior prática com 16,6% no grupo A, e 21,4% de realização do B, podendo verificar que esta prática cada vez mais esta se expandindo na sociedade, e em terceiro foi verificado a prática de atividades aeróbicas, englobando as caminhadas no parque e corridas, pois no A 16,6% e no grupo B 14,2%.

Uma análise bem interessante feita, foi verificar qual a percepção dos funcionários quanto à prática da GL em seu ambiente de trabalho.

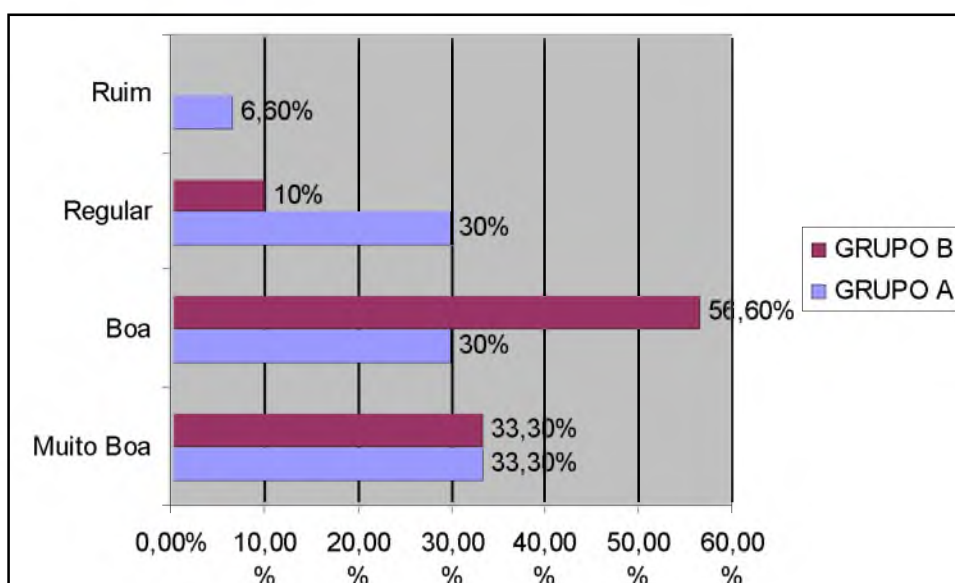


Figura 7: Distribuição Percentual da Percepção da prática da GL na opinião dos trabalhadores.

E como se era já esperado verifica-se que o grupo B, onde a realização da mesma é bem mais freqüente, como visto anteriormente, 33,3% dos funcionários acham Muito Boa a sua prática, e 56,6% a percebem ela como Boa, quanto que no grupo A também 33,3% acham ela muito boa, 30% acham Boa a sua realização, mas também 30% acham ela Regular e ainda 6,6% acreditam que a sua prática é ruim, podendo perceber que um dos motivos desta diferenciação da regularidade

semanal à prática da GL entre os grupos, seria uma certa insatisfação e desconforto à prática da GL, percebida pelos resultados encontrados do grupo A.

OLIVEIRA (2003), relata que na cidade de Salvador -BA-, foi feita uma análise dos 10 primeiros ramos econômicos dos trabalhadores portadores de L.E.R/D.O.R.T., e teve como resultado:

Quadro 1: Os 10 primeiros ramos econômicos dos trabalhadores portadores de L.E.R/D.O.R.T.

RAMO ECONÔMICO	%
<i>BANCÁRIO</i>	37,7
SUPERMERCADO	10,3
<i>TELECOMUNICAÇÕES</i>	7
COMÉRCIO VAREJISTA	5,3
PETROQUÍMICO	3,7
SERV. DE ELETRICIDADE	3,6
TÊXTIL	3,5
SERVIÇOS EM GERAL	3,3
PROCESSAMENTOS DE DADOS	3,1
SERVIÇOS MÉDICOS	3

Então pode se verificar conforme descrito acima que os bancários vem como o primeiro ramo econômico com um maior índice de trabalhadores portadores das doenças ocupacionais, com aproximadamente 37,7%, e os telefonistas encontram-se em 3º lugar quanto ao mesmo item, com 7%.

Estes resultados indicam a importância de desenvolver programas de prevenção nos bancos, devido ao grande número de pessoas envolvidas nesse ramo econômico.

Esta parte final encontra-se as análises e discussões de suma importância à presente pesquisa. O primeiro dado analisado foi verificar com os funcionários do setor de telemarketing do banco, qual seria os principais motivos de a empresa ter implantado um programa de ginástica laboral, podendo marcar até no máximo 3 respostas, e as três mais assinaladas foram as seguintes como se percebe na figura 8, a seguir:

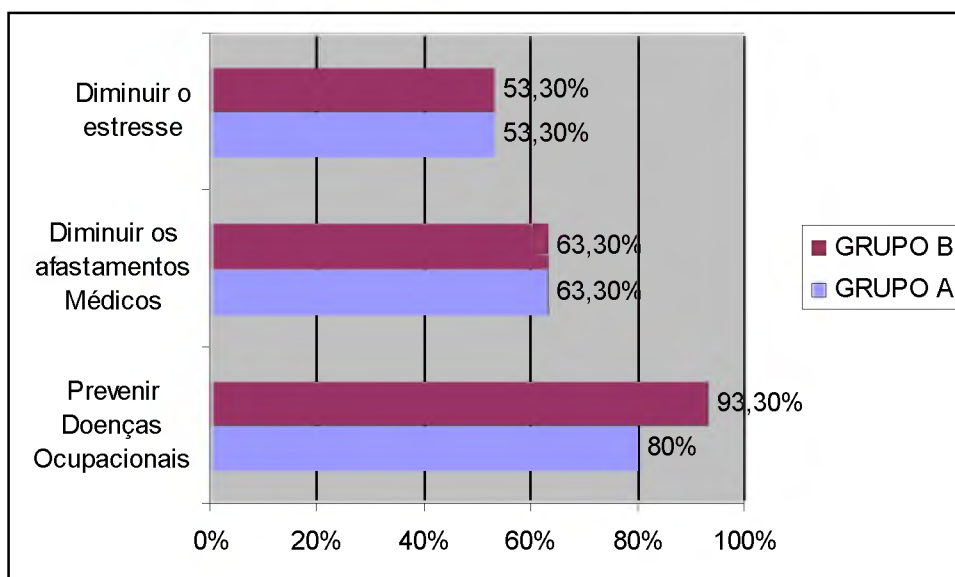


Figura 8: Distribuição Percentual dos principais motivos da empresa ter implantado a GL, segundo os trabalhadores.

Como se podem ver os resultados obtidos pelos dois grupos são muito parecidos, sendo que os mesmos afirmam que prevenir doenças ocupacionais é o maior motivo da implantação da GL na empresa, porque no grupo A, cerca de 80% e no grupo B, cerca de 93,3%, afirmam que o maior motivo seria este. Já o segundo motivo maior seria para se ter uma diminuição de afastamentos médicos, pois 63,3% de ambos os grupos responderam esta afirmativa.

Isso é reafirmado nos resultados finais do estudo de Cañete (1996), afirmando que a GL esta sendo implantada pelas empresas visando muito mais à redução de acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais do que a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores e o propósito maior é reduzir os afastamentos médicos e custos decorrentes, aumentando a produtividade e a competitividade.

Na discussão dos resultados do estudo de CANETE (1996, p.193), a autora acredita também que a Ginástica Laboral esta sendo adotada mais por exigência do mercado do que por conscientização e preocupação dos trabalhadores.

Já Fernandes (1996), referiu-se dizendo que cada vez mais as empresas brasileiras estão buscando a certificação ISSO 9000, ou algo similar a isso, buscando cada vez mais a certificação de qualidade e a implementação de mudanças organizacionais que favorecem o melhor desenvolvimento da tecnologia e do potencial humano.

E o terceiro maior motivo da implantação da GL na empresa, seria a redução do estresse ocupacional, pois 53,3% de ambos os grupos responderam esta

afirmativa. Onde podemos então verificar a importância de estudos realizados nesta área, como por exemplo, o estudo dirigido por Borges, *apud* Oliveira (2003), relata o sofrimento psíquico e L.E.R/D.O.R.T. em bancários, a pesquisa abrangeu 277 caixas de bancos de 21 agências de um banco estatal, e se constatou que 37% dos pesquisados tinham o chamado “Distúrbios Mentais Menores”, angustia ansiedade e estado depressivo. Em cerca de 26% foram encontrados sintomas compatíveis com L.E.R/D.O.R.T.. Podendo assim perceber, o quanto este ramo pesquisado (Bancários e Telemarketing), precisam de um bom programa de GL, para reduzir estes distúrbios psíquicos e mentais e sintomas de doenças por esforços repetitivos.

Esses motivos encontrados são parecidos com os objetivos que Mendes e Leite (2004), dizendo porque as empresas implantam um programa de ginástica laboral, onde os principais objetivos seriam diminuir os acidentes de trabalhos, melhorar a qualidade total, diminuir os afastamentos médicos e prevenir e reabilitar doenças ocupacionais como tendinites e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

Um dos fatores mais importantes questionados com os funcionários foi à verificação se os mesmos sentiram algum resultado e mudança após a realização da ginástica laboral no seu local de trabalho. E o que se pode observar é o que consta abaixo descrito no gráfico.

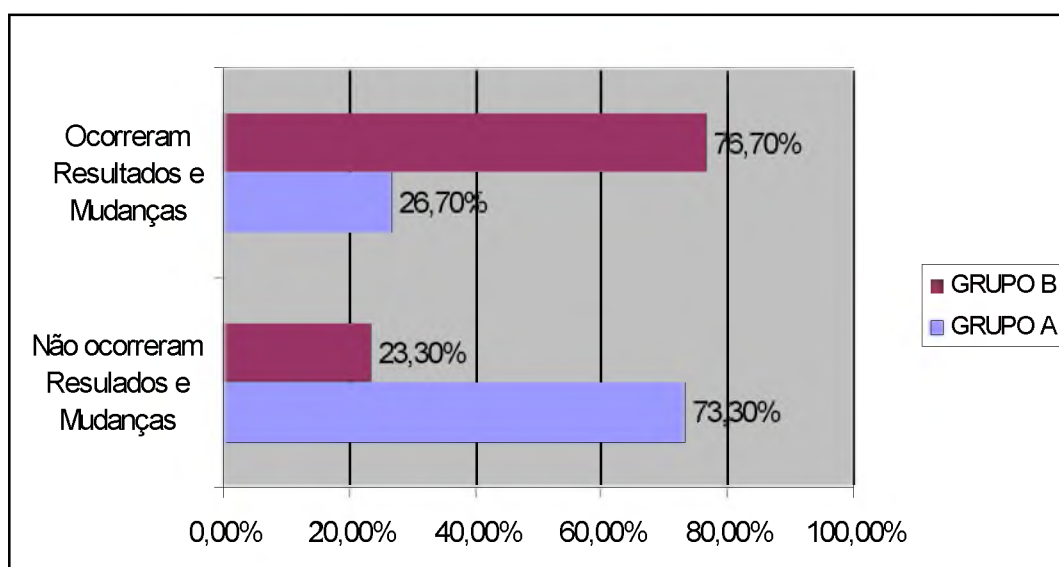


Figura 9: Distribuição Percentual se ocorreram resultados e mudanças nos grupos, após a implantação da GL na empresa.

Então se pode verificar que no grupo A, 73,3%, ou seja, 22 do total dos funcionários disseram que não ocorreu nenhum resultado ou nenhuma mudança, que já é esperado pela prática da GL, e como podemos ver é um percentual bem grande e isso se deve por alguns não realizar a GL nenhuma vez durante a semana e o restante porque sua regularidade na semana é inferior à menos que 2 vezes na semana, isso no caso do grupo A, onde teria que se ter uma maior participação do programa de GL para se obter resultados satisfatórios para os mesmos.

Já no grupo B, encontra-se uma porcentagem bem satisfatória, pois cerca de 76,7%, ou seja, 23 funcionários disseram terem percebido resultados e mudanças significativas após a realização da Ginástica Laboral em seu local de trabalho. Reafirmando assim que quanto mais o indivíduo à pratica durante a semana, terá uma maior qualidade de vida no seu trabalho, e alcançará mais os seus objetivos.

E nos trabalhadores que foram encontradas resultados e mudanças, que no grupo A foi de 26,7% e no grupo B que é obrigatória a prática da GL foi de 76,7%, se perguntou quais os três principais resultados e mudanças encontradas em você após a implantação da GL foi verificado que:

Quadro 2: Principais Resultados e Mudanças encontradas nos funcionários, após a realização da GL.

RESULTADOS E MUDANÇAS ENCONTRADAS EM VOCÊ	GRUPO A (Não obrigatório à prática da GL)	GRUPO B (Obrigatório à prática da GL)
Diminuíram as dores no Corpo	75%	43,40%
Diminuiu o seu Estresse	50%	65,20%
Diminuiu o Cansaço	50%	39,10%
Melhorou o Humor	0,00%	37,10%
Diminuíram as Doenças Ocupacionais (LER/DORT)	37,50%	11,50%
Melhorou o Tempo Livre	12,50%	8,60%
Melhorou a QV	0,00%	30,40%
Começou a Cuidar mais da Saúde	0,00%	26,08%

Verificou-se que no grupo A, a mudança mais encontrada nos funcionários foi com 75%, a Diminuição das Dores no Corpo, sendo este o segundo mais relatado pelo grupo B. Já os resultados mais encontrados no grupo B, foram com 65,2% a diminuição do Estresse após a implantação do programa da Ginástica Laboral no

Banco. Comprovando assim o que diz Cañete (1996), afirmando que um dos recursos que pode proporcionar resultados satisfatórios na redução dos índices de estresse apresentados pelo trabalhador é a Ginástica Laboral, que pode ser chamada também como ginástica do trabalho.

Outros resultados bem significativos encontrados pelos trabalhadores foi que no grupo A, cerca de 50% disseram que Diminuiu o seu cansaço e no grupo B, cerca de 39,1% afirmaram também ter percebido melhora neste ponto.

Vale ressaltar também que no grupo A, cerca de 37,5% e no grupo B, cerca de 11,5%, tiveram redução nos índices de doenças ocupacionais como L.E.R/D.O.R.T., sendo esse índice reafirmado com LECH et ali. (1998, p. 119), essencialmente todas as atividades profissionais que exijam esforço repetitivo, quando realizado em grande intensidade, podem desencadear um quadro de L.E.R/D.O.R.T.. As mais comuns no nosso meio são vistas em bancários, digitadores, datilógrafos, telefonistas, trabalhadores em áreas de montagem onde a produção acelerada é exigida.

No grupo B, onde a prática da GL é bem mais acentuada que o outro grupo, cerca de 30,4% ressaltou melhoras em sua Qualidade de Vida em Geral, reafirmando assim o que muitos autores já dizem, que a GL melhora a QV do indivíduo tanto no trabalho, como fora dele também. Como diz Polito e Bergamaschi (2002), onde a GL traz uma maior harmonia na realização das funções em seu local de trabalho e conseqüentemente melhora de sua qualidade de vida. É importante perceber que a maioria dos sujeitos realizavam tarefas de alta requisição manual (digitação e manuseio de mouse), candidatando-se ao aparecimento dos D.O.R.T.

Isso da para se perceber também em um estudo apresentado por Zilli, (2002), dizendo que em uma empresa de informática, com aproximadamente 150 funcionários, sendo a principal atividade sentada com o uso do microcomputador, onde inicialmente ocorreram palestras explicativas para os mesmos e após isso uma pré implantação para a cinesioterapia/ginástica laboral, e após um período não descrito da atividade através de um questionário aplicados nos funcionários, os principais resultados obtidos foram: 77% aderiram ao programa estabelecido naquele período, 71% relataram melhora da postura no trabalho, 62% referiram a redução do desconforto muscular, 75% melhora na flexibilidade e 58% relataram melhora na disposição para o trabalho, e após verificar os resultados obtidos, a empresa aderiu ao programa para os funcionários.

E uma das últimas questões discutidas, foi verificar nos grupos A e B, qual foram os três principais resultados e mudanças encontradas em relação à empresa em geral, pode se verificar abaixo:

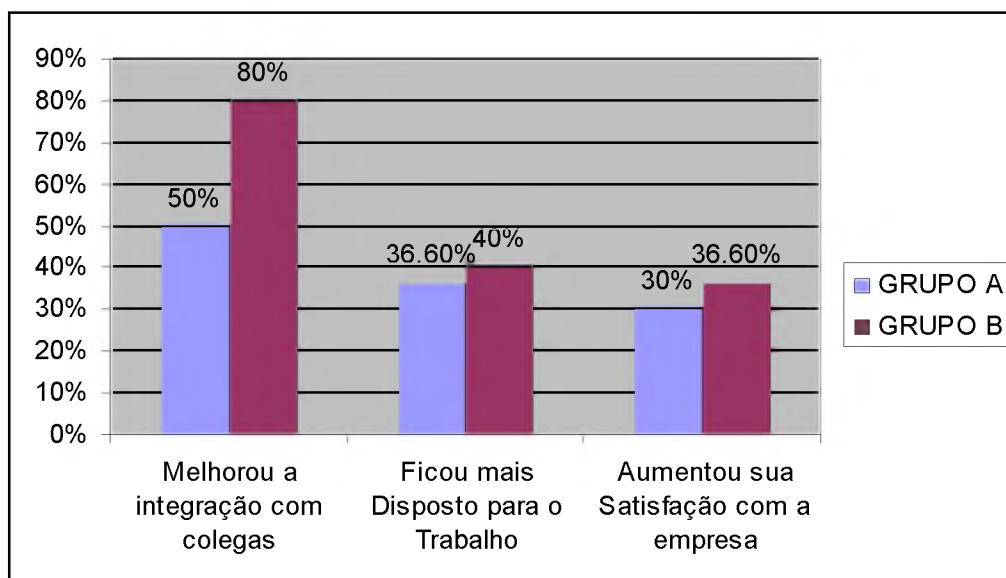


Figura 10: Distribuição Percentual dos resultados e mudanças ocorridas nos funcionários em relação a empresa.

Da para se perceber verificando o gráfico acima, que os três principais resultados são os mesmos nos dois grupos, pois no grupo B, cerca de 80% dos funcionários participantes da análise, relataram que a sua integração com os funcionários melhorou, e no grupo A, cerca de 50% afirmaram terem melhoras neste mesmo ponto.

Outro importante dado verificado foi que no grupo A, 36,65 e no grupo B, 40% dos funcionários disseram que ficaram mais dispostos para o trabalho, sendo um fator importantíssimo, pois se verifica que após a realização da GL no trabalho, os trabalhadores se sentem melhores para se trabalhar, melhorando assim sua qualidade de vida dentro do trabalho, ou seja, melhora em sua QVT. E por último foi constatado nos dois grupos, no A 30% e no B 36,6%, que após a implantação do programa de GL na empresa, aumentou a sua satisfação com a empresa.

5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo verificar, os resultados e mudanças que a Ginástica Laboral traz para trabalhadores de telemarketing de um banco de Curitiba, onde se pode verificar algumas questões bastante interessantes quanto a sua prática neste local de trabalho. A pesquisa foi dividida em dois grandes grupos, ambos com 30 funcionários cada um. O Grupo A, onde são os funcionários que não é obrigatório à prática da ginástica laboral durante a semana em seu setor e o Grupo B, onde são os funcionários onde é obrigatória a prática da GL durante a semana em seu setor.

Então se pode verificar que após a implantação nos dois grupos de um questionário (ver em anexo), que o Grupo B tem uma participação muito mais ativa durante a semana à que o Grupo A, onde se pode dizer que a obrigatoriedade da prática da GL no ambiente de trabalho, com certeza levará uma maior participação dos funcionários nas aulas, onde a grande maioria à realiza todos os dias da semana, e conseqüentemente, estão tendo uma melhora na sua QVT.

Um dos motivos onde podemos verificar essa maior participação do grupo B, foi que quando perguntado aos funcionários, se foram encontrados resultados e mudanças após a implantação da GL, no grupo A, cerca de 73,3% disseram que não foi encontrado nenhum resultado e mudança após a sua implantação, já o Grupo B, cerca de 76,7% disseram que foram encontrados resultados e mudanças após a implantação do programa de Ginástica Laboral na empresa.

Foi reafirmado pelos funcionários, o que muitos autores dizem como Mendes e Leite (2004), que os principais motivos de a empresa implantar a GL é para se ter uma prevenção e reabilitação das Doenças Ocupacionais, como L.E.R/D.O.R.T. e para se ter uma diminuição dos afastamentos médicos por parte dos trabalhadores. E os principais resultados encontrados pelos grupos A e B em o que mudou em relação à empresa foi que eles tiveram uma maior integração entre os funcionários, ficaram mais dispostos para o trabalho e aumentou a sua satisfação com a empresa.

Verificou-se que no geral, os bancários e o setor de telemarketing são os mais atingidos com os afastamentos médicos, tanto por problemas psicológicos como problemas físicos, devido ao seu alto grau de desgaste emocional, pressão para o

cumprimento de metas abusivas e uma típica rotina durante a jornada de trabalho, isso se constatou, pois quando perguntado aos trabalhadores se há algum rodízio de tarefas na empresa, cerca de 80% dos funcionários responderam, que nunca houve rodízio de tarefas entre eles.

Constatou-se também que no Grupo A, cerca de 75% dos funcionários relataram que o maior benefício encontrado após a implantação da GL, foi a diminuição das dores no Corpo, e no Grupo B, cerca de 65,2% dos funcionários relataram que o maior benefício encontrado, foi a Diminuição do Estresse Ocupacional. E umas outras mudanças percebidas pelos trabalhadores foram à diminuição do cansaço e a melhora da qualidade de vida no trabalho pelos dois grupos.

Portanto, após todos estes resultados encontrados, ressaltam ainda mais a importância de uma conscientização por parte dos diretores e donos das empresas, onde o seu papel perante a sociedade é implantar programas de Ginástica Laboral juntamente com programas de ergonomia na sua empresa para os seus funcionários, não visando apenas a alta lucratividade, mas sim uma melhora na qualidade de vida no trabalho desses trabalhadores. E uma maior conscientização por parte dos trabalhadores quanto à importância da prática da Ginástica Laboral todos os dias no seu local de trabalho, para se realmente obter as prevenções e melhoras que à mesma proporciona.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. *Psicologia Aplicada à Administração*. São Paulo: Atlas, 1981.

ALVAREZ, B. *Estilo de vida e hábitos de lazer de trabalhadores, após 2 anos de aplicação de um programa de ginástica laboral e saúde*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, 2002. Tese, (Doutorado em Engenharia de Produção).

BURTI, Juliana Schulze; *Exercícios no trabalho*: - Belo Horizonte: Soler Editora, 2005.

CAÑETE, I. *Humanização: Desafio da Empresa Moderna; a GL como um caminho*. POA: Artes e Ofícios, 1996.

CONTE, Antonio Lazaro. "Qualidade de Vida no Trabalho", Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais; - Revista Fae Business, n.7,nov. 2003.

DIAS, Maria de Fátima Michelin. *Ginástica laboral*. Revista Proteção, 29, 124-125, 1994.

FERNANDES, Eda C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade Edit. Ltda., 1996.

HERZBERG, F. et alii. *The Motivaion to Work*. New York: John Wiley Sons, 1959.

KOLLING, A. "Ginástica Laboral Compensatória". Revista Brasileira de Educação Física e Desporto. Brasília, pp 20-23, 1980.

KUORINKA, I.; FORCIER, L. *LATR – Les Lésions Attribuabies au Travail Répétitif*. Quebec – Canadá: Editions Multi Mondes, 1995.

LECH, Osvandré, HOEFEL, Maria da Graça, SEVERO, Antônio e PITÁGORAS, Tatiana. *Distúrbios ósteo-musculares relacionados ao trabalho (D.O.R.T.) - lesões por esforços repetitivos*. Centro RHODIA de Estudos Médicos-Sociais, 1998.

LEITE, Neiva. "Impacto de um plano de incentivo à demissão voluntária sobre a saúde dos trabalhadores". Curitiba, 1995. Monografia (Especialização em Saúde e

Medicina do trabalhador). Setor de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Paraná. _____. "Projeto de ginástica laboral compensatória no Banco do Brasil S/A". Porto Alegre, 1992.

LONGEN, Willians Cassiano. *Ginástica laboral na prevenção de LER/DORT? Um estudo reflexivo em uma linha de produção*. 2003. 130 f. Dissertação (Engenharia de Produção) - Setor de Ciências Exatas - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

MACHADO, C.L.B. *Motivação, qualidade de vida e participação no trabalho*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, 2002. Tese, (Mestrado em Engenharia de Produção).

MARATONA. *Alongue-se na linha Avon*. São Paulo:1996. Apostila referente ao seminário realizado na Avon na semana da Qualidade de Vida. Não publicado.

MENDES, Ricardo Alves. "*Ginástica Laboral (GL): Implantação e Benefícios nas indústrias da Cidade Industrial de Curitiba (CIC)*". Curitiba, 2000. Dissertação (Mestrado em Tecnologia). Programa de Pós-graduação em Tecnologia, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

MENDES, Ricardo Alves & LEITE, Neiva. *Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas* – Barueri, SP: Manole, 2004.

MOBILY, K. *Using Physical Therapy Activity and Recreation to Cope with stress and anxiety*. *American Corretive Therapy Journal*. n. 36, v.05, p. 77-81, 1982.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. *Á prática da Ginástica Laboral* – Rio de Janeiro: 2º edição : Sprint, 2003.

PEGADO, Paulo. *Brasil Ministério da Saúde e Secretaria Nacional de Assistência à Saúde*. *Esporte e Lazer na Empresa*. Brasília: MS, 1991.p.-.

POLITO, Eliane & BERGAMASCHI, Elaine Cristina. *Ginástica Laboral*. Teoria e prática. Rio de Janeiro: Sprint; 2002.

POLITO, Eliane & BERGAMASCHI, Elaine Cristina.; *Ginástica Laboral: teoria e prática* - Rio de Janeiro: 3ª edição: Sprint, 2006

PRESSI, Ana Maria Steffens & CANDOTTI, Claudia Tarragô. *Ginástica Laboral*. São Leopoldo: Unisinos, 2005.

RIO, R. P. *LER – ciência e lei*. Novos horizontes da saúde e do trabalho. Belo Horizonte: Health: 1998. 331p.

SELL, Incerbong. *Programas de Ergonomia para melhorar a qualidade de vida no trabalho*. IN: VIEIRA, Sebastião Ivone (Coord). *Medicina básica do trabalho*. Ed. Curitiba: Gênese, v.4, p. 179-196, 1995.

SELYE, H. *Stress, Câncer and the Mind*. New York: Plenum, 1979.

SOBRINHO, Otacílio S. *Estresse e sua prevenção*. IN: VIEIRA, Sebastião Ivone (Coord). *Medicina básica do trabalho*. 1ª ed. Curitiba: Gênese, 1995. V.4, p. 199-.

TOLEDO, A. A.; ORSELLI, O. T. *Ginástica Laboral*. 2001. Disponível na Internet <http://www.brasgolden.com.br> Acesso em: 28/09/07.

VANÍCOLA, M. C. *A importância da Ginástica de pausa no Trabalho Industrial*, CIDAF. p.-. 1994.

ANEXOS

QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte de um estudo que visa verificar: SE A GINÁSTICA LABORAL TRAZ BENEFÍCIOS E/OU RESULTADOS PARA TRABALHADORES DO SETOR DE TELEMARKEING DE UM BANCO DE CURITIBA, realizado para coletar dados para a monografia de conclusão do curso de Educação Física da UFPR. Contamos com a sua colaboração em responder todas as questões com a máxima sinceridade e salientando que a sua participação será fundamental para o estudo.

A – IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____
 Idade: _____ Data de nascimento: ____/____/____
 Sexo: () Masculino () Feminino Data de preenchimento: ____/____/____

B – CARACTERÍSTICAS DO TRABALHADOR E DA EMPRESA

1 – Qual é o seu grau de escolaridade?

- () ensino fundamental completo () ensino fundamental incompleto
 () ensino médio completo () ensino médio incompleto
 () 3º grau completo () 3º grau incompleto

2 – Há quanto tempo você trabalha nesta empresa? (em meses e/ou anos).

3 – Dentro do setor que você trabalha, há rodízio de tarefas nos postos de trabalho, normalmente?

- () nunca houve () houve, antes de implantação da GL
 () houve, após a implantação da GL () há, eventualmente

4 – Em sua opinião, a Ginástica Laboral tem influenciado a sua hora de lazer (tempo livre)?

(Se a resposta for não, passe para a questão nº 6)

- () sim () não

5 – Como ficaram as suas atividades de lazer, após a implantação da GL?

- () permaneceram menos ativas () ficaram mais ativas
 () ficaram menos ativas () permaneceram ativas
 () outras.....

6 – Apesar de a GL ser aplicada durante o seu expediente de trabalho, você a considera como parte do seu lazer? () sim () não

7 – Você pratica atividade física fora do seu horário de trabalho?

- () sim () não (se não, vá para a questão nº 1, do próximo bloco de perguntas)

8 – Que tipo(s) de atividade física(s) você pratica?

9 – No total, quantas vezes por semana, você pratica atividade física, fora do horário de trabalho?

- () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 ou mais

10 – Você começou a praticar atividade física, fora do expediente de trabalho em virtude da GL?

- () sim () não

C – CARACTERÍSTICAS DA GINÁSTICA LABORAL(GL):

1 – Há quanto tempo você pratica ginástica laboral, nesta empresa?

- () - 6 meses () 6 meses () 1 ano () 1 ano e meio () 2 anos () mais de 2 anos

2 – Atualmente, você percebe a ginástica laboral como uma prática:

- () muito ruim () ruim () regular () boa () muito boa

3 – Atualmente a ginástica laboral é oferecida 5 vezes por semana, em horários distintos. Com que regularidade você participa das aulas de ginástica laboral, semanalmente?

- () nenhuma vez () 1 vez () 2 vezes () 3 vezes () 4 vezes () 5 vezes

4 – Você gostaria de fazer ginástica laborai todos os dias?

☐ sim ☐ não

5 – Você sugere um novo horário de ginástica laborai para que a sua participação seja mais efetiva?

☐ sim, que horário?.....

☐ não, por quê?.....

6 – Você prefere fazer a ginástica laborai?

☐ em pequenos grupos ☐ em grandes grupos ☐ indiferente (tanto faz)

D – RESULTADOS E MUDANÇAS, APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DA GL

1 – Em sua opinião, quais são os principais MOTIVOS DESTA EMPRESA ter implantado a GL? (marque no máximo, 3 respostas)

☐ Prevenir e reduzir as doenças ocupacionais ☐ Diminuir o estresse ocupacional

☐ Aumentar a produtividade ☐ Reduzir acidentes ocupacionais

☐ Diminuir o tempo e a quantidade de afastamentos das doenças ocupacionais

☐ Iniciar ou continuar os programas de ergonomia

☐ Quebrar o ritmo de trabalho

☐ Começar ou continuar os programas de qualidade de vida no trabalho

☐ Outros.....

2 – Quanto aos resultados e mudanças ENCONTRADAS EM VOCÊ, após a implantação de GL, você percebeu que:

☐ Ocorreram resultados e mudanças ☐ Não ocorreram resultados e mudanças

(Se ocorreram, marque no máximo as 3 principais no seu ponto de vista, se não ocorreram passe para a próxima questão)

☐ começou aproveitar melhor o tempo livre

☐ melhorou sua saúde

☐ diminuiu seu cansaço (fadiga)

☐ começou a praticar atividade física

☐ aumentou o seu cansaço (fadiga)

☐ aumentaram as suas dores no corpo

☐ melhorou o seu humor

☐ começou a cuidar mais da saúde

☐ melhorou sua qualidade de vida

☐ diminuíram as suas dores no corpo

☐ diminuiu o seu estresse

☐ diminuíram as suas doenças ocupacionais (L.E.R / D.O.R.T)

3 - Após a implantação da Ginástica Laborai, quanto aos resultados e mudanças ocorridas em relação à empresa no geral, VOCÊ PERCEBEU EM VOCÊ QUE:

(Escolha, no máximo, as 3 respostas mais importantes no seu ponto de vista):

☐ aumentou sua produtividade

☐ aumentou o seu nível de atenção no trabalho

☐ diminuiu sua produtividade

☐ ficou mais disposto para o trabalho

☐ melhorou a integração com seus colegas

☐ diminuiu o seu tempo de afastamento médico

☐ diminuiu o nº das suas faltas no trabalho

☐ diminuíram os seus acidentes no trabalho

☐ aumentou o seu desempenho no trabalho

☐ melhorou a sua interação com a chefia

☐ diminuiu o seu desempenho no trabalho

☐ aumentou a sua satisfação com a empresa

☐ diminuiu a quantidade dos seus afastamentos médicos

☐ Outras.....